

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu rencana untuk mengendalikan SDM perusahaan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Agar kegiatan pengelolaan tersebut efektif dan efisien, diperlukan karyawan yang berpengetahuan dan terampil. Selain itu, perusahaan juga perlu mengelola perusahaan dengan baik agar kinerja karyawan meningkat. Sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan karena sangat menentukan perkembangan organisasi atau perusahaan (Astuti *et al.*, 2020).

Dalam mencapai tujuan, perusahaan membutuhkan sarana dan prasarana, serta sumber daya yang mereka miliki. Pentingnya memiliki basis karyawan yang baik merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan dan karyawan sangat berkaitan erat. Karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan perusahaan dan menjadi peserta aktif dalam kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa baik karyawan mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan (Apriansyah, 2020).

Persaingan usaha yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk menciptakan ide-ide baru. Perusahaan harus mencapai tujuan secara efektif dan efisien agar memiliki keunggulan di pasar (Hasyim *et al.*, 2020). Usaha dagang merupakan bentuk badan usaha yang kegiatannya meliputi membeli dan menjual barang. Untuk bersaing dan memajukan usaha dagang maka diperlukan strategi

yang tepat dengan didorong SDM yang mumpuni. Industri yang perkembangannya pesat yaitu industri tekstil. Kebutuhan tekstil yang tidak pernah surut disebabkan kebutuhan pakaian yang baik menjadi prioritas bagi setiap individu. Untuk membuat bisnis tekstil berjalan, diperlukan orang-orang berkualitas yang dapat menghasilkan pendapatan tinggi bagi perusahaan (Pramana dan Widiastini, 2020).

Usaha dagang penjualan tekstil di seluruh Indonesia pasti ada, contohnya di kabupaten Brebes yang bernama Modelink. Modelink berlokasi di Jl. Paguyangan, Randegan, Wanatirta, Kecamatan Paguyangan, Kabupaten Brebes, Jawa tengah 52276. Modelink sendiri menjual berbagai jenis tekstil seperti brukat dan bermacam-macam jenis kain bahkan pakaian. Pakaian yang dijual merupakan hasil konveksi miliknya sendiri. Selain menjual di toko sendiri, Modelink juga memasok pakaian ke beberapa toko lain. Modelink yang sudah memiliki pangsa pasar tersendiri maka karyawan harus memiliki keterampilan baik. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu diperhatikan untuk keberlangsungan hidup perusahaan.

Manajemen SDM yaitu sarana untuk meningkatkan sumber daya manusia. Hal ini akan meningkatkan kinerja dan pendapatan dari perusahaan. Kinerja karyawan akan meningkat apabila dilakukan analisis faktor-faktor yang mempengaruhinya dan memperhatikan kebutuhan karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompensasi (Sapitri dan D.S, 2019).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang pertama yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja dapat meningkatkan semangat bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud secara maksimal (Hursepuny *et al.*, 2021). Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pimpinan perusahaan ditemukan fenomena yang terjadi dalam objek penelitian ini yaitu kurangnya kedisiplinan karyawan. Salah satunya tingkat keterlambatan kehadiran dalam bekerja yang tinggi. Kebanyakan karyawan terlambat datang ke tempat kerja membuat pekerjaan tertunda bahkan tidak selesai. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Hursepuny *et al.*, (2021) menyebutkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Pramana dan Widiastini, (2020) menyebutkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Nasir *et al.*, (2021), Muslimat dan Wahid, (2021) dan Prasetyo dan Marlina, (2019) menyebutkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan Astuti *et al.*, (2020) menyebutkan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan menurut Saputri *et al.*, (2021) disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi. Suatu keadaan seorang karyawan memihak pada perusahaan dan tujuan-tujuannya disebut komitmen organisasi (Muis *et al.*, 2018). Terdapat fenomena dalam objek ini yaitu mengenai keputusan *resign* yang dilakukan 3 karyawan dalam waktu 1 bulan. Keputusan *resign* ini bukan dari perusahaan namun kemauan karyawan itu sendiri. Diketahui karyawan melakukan

resign karena ada ketidaknyamanan baik antar karyawan maupun dengan atasan. Selain itu, kurangnya keinginan karyawan untuk memajukan perusahaan terlihat dari cara dan sikap karyawan melayani konsumen dengan kurang baik. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Pranata *et al.*, (2020) menyebutkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Muis *et al.*, (2018) menyebutkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan Manery *et al.*, (2018) menyebutkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan menurut Hermanto, *et al.*, (2019) menyebutkan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu kompensasi. Pemberian kompensasi menjadi hal yang penting bagi perusahaan untuk menunjang kepuasan karyawan sehingga produktivitas kerjanya menjadi lebih baik (Panjaitan *et al.*, 2018). Terdapat fenomena dalam objek penelitian ini yaitu keterlambatan pemberian gaji dan pemberian gaji yang tidak sesuai kepada karyawan sehingga hal tersebut berdampak kepada kinerja karyawan yang cenderung bekerja asal-asalan. Dengan demikian, kompensasi menjadi hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Zuriana dan Rananda, (2019) menyebutkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Siregar, (2019) dan Sulaeman *et al.*, (2021), menyebutkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Yusuf *et al.*, (2020) menyebutkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berdasarkan

penelitian yang dilakukan Sangkaen dan Asaloei, (2019) dan Aromega *et al.*, (2019) menyebutkan kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nursafitra *et al.*, (2021), pada penelitian sebelumnya hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan komitmen organisasi yang dilakukan kepada Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencacatan Sipil Kabupaten Enrekang. Sedangkan pada penelitian saat ini peneliti menambahkan satu variabel bebas yaitu variabel kompensasi yang didukung penelitian (Poluakan *et al.*, 2019). Penelitian tersebut menunjukkan hasil kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Alasan menambahkan variabel kompensasi karena pemberian kompensasi yang sesuai mampu meningkatkan semangat karyawan dalam menjalankan pekerjaan untuk kemajuan perusahaan (Poluakan *et al.*, 2019). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel independennya. Penelitian ini dilakukan pada karyawan CV. Modelink Group Brebes.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah dijelaskan diatas, penulis bermaksud melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MODELINK GROUP BREBES”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Modelink Group Brebes?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Modelink Group Brebes?
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Modelink Group Brebes?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka diperlukan adanya fokus agar tidak terjadinya perluasan permasalahan. Adapun kriteria dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompensasi, sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
2. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di CV. Modelink Gorup Brebes.
3. Proses penelitian dilakukan pada periode Februari s/d Juli 2022.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan memberikan kontribusi dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan ilmu dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Modelink Group.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi CV. Modelink Group dalam mengidentifikasi variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan memahami teori yang diperoleh dari perkuliahan dan mampu mengaplikasikan dalam dunia kerja seperti teori manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja pegawai dan yang mempengaruhinya.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman atau perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang sejenis.

